

## 市原市技能労務職員の給与等の見直しに向けた取組方針

平成20年3月

### 1 現状（平成19年4月1日現在）

#### （1）職種ごと職員数、平均年齢、平均給与の状況

職 種	職員数	平均年齢	平均給与月額(A)	民間との比較(A/B)
清掃職員	35 人	39.3 歳	376,583 円	1.26
調理員	26 人	43.0 歳	341,276 円	1.21
工手	23 人	42.3 歳	358,023 円	1.09
守衛	7 人	46.0 歳	421,102 円	1.71
用務員	3 人	57.2 歳	481,015 円	2.12
作業員	4 人	49.5 歳	470,802 円	—
その他	4 人	56.3 歳	491,073 円	—

#### （2）民間の類似業種の状況

類似職種	平均年齢	平均給与月額(B)	備 考
廃棄物処理業従業員	43.3 歳	299,800 円	
調理士	43.1 歳	282,300 円	
土工	40.7 歳	327,500 円	
守衛	58.8 歳	246,100 円	
用務員	53.9 歳	227,200 円	

※賃金構造基本統計調査の3年間（平成16～18年）の平均であり、臨時労働者や短時間労働者も含む

#### （3）職種ごと年齢別の職員数・平均給与月額

（単位：人、円）

年齢区分等	清掃	調理員	工手	守衛	用務員	作業員	その他
～29歳	職員数	4	1	1	—	—	—
	平均給与	302,053	—	—	—	—	—
30～34歳	職員数	9	3	5	1	—	—
	平均給与	313,437	264,021	313,016	—	—	—
35～39歳	職員数	10	5	7	1	—	—
	平均給与	354,747	296,837	344,722	—	—	—
40～44歳	職員数	4	8	4	2	—	1
	平均給与	390,065	328,754	367,049	—	—	—
45～49歳	職員数	2	5	2	—	—	1
	平均給与	—	357,122	—	—	—	—
50～54歳	職員数	2	2	—	1	1	1
	平均給与	—	—	—	—	—	—
55～59歳	職員数	3	2	—	2	2	1
	平均給与	503,868	—	—	—	—	—
60歳～	職員数	1	—	4	—	—	—
	平均給与	—	—	447,247	—	—	—

※個人が特定されるため、該当職員数が2名以下の平均給与は表示していません。

#### （4）給料表について

給料表は、一般行政職の職員と同じ給料表（行政職給料表）を使用しています。  
行政職給料表は9級制ですが、5級までを運用しています。

(5) 技能労務職員に支給されている職員手当

手当名	手当の内容、月額等																																				
扶養手当	扶養親族がある場合に支給 配偶者13,000円、子等2人まで6,500円、3人目以降6,600円、特定加算5,000円																																				
地域手当	民間賃金の地域格差に応じて支給 給料及び扶養手当の額の8%																																				
住居手当	借家の場合は家賃の額に応じて、持家の場合は定額を支給 借家の場合の上限額27,000円、持家8,000円																																				
通勤手当	通勤距離が2Km以上の職員（徒歩通勤は除く） 自動車等は距離に応じて（上限額24,500円）、電車は6ヶ月定期代を支給																																				
特殊勤務手当	著しく危険、不快、不健康な業務に従事した場合に支給 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>毒物・劇物取扱作業</td> <td>毒物・劇物の取扱作業</td> <td>日額</td> <td>180円</td> </tr> <tr> <td>清掃作業</td> <td>ごみ収集・終末処理等</td> <td>日額</td> <td>500円</td> </tr> <tr> <td></td> <td>犬猫等の死骸処理</td> <td>1回</td> <td>200円</td> </tr> <tr> <td>下水処理作業</td> <td>し尿投入槽の汚泥除去</td> <td>1回</td> <td>3,000円以内</td> </tr> <tr> <td></td> <td>し尿処理・汚物運搬等</td> <td>日額</td> <td>450円</td> </tr> <tr> <td>大型特殊自動車等運転</td> <td>大型特殊自動車の運転</td> <td>日額</td> <td>450円</td> </tr> <tr> <td>夜間道路作業等</td> <td>夜間工事作業等</td> <td>1回</td> <td>500円以内</td> </tr> <tr> <td>夜間屋外作業等</td> <td>夜間管工事等</td> <td>1回</td> <td>500円</td> </tr> <tr> <td>不規則勤務</td> <td>正規の土日の勤務に従事</td> <td>月額</td> <td>3,000円以内</td> </tr> </table>	毒物・劇物取扱作業	毒物・劇物の取扱作業	日額	180円	清掃作業	ごみ収集・終末処理等	日額	500円		犬猫等の死骸処理	1回	200円	下水処理作業	し尿投入槽の汚泥除去	1回	3,000円以内		し尿処理・汚物運搬等	日額	450円	大型特殊自動車等運転	大型特殊自動車の運転	日額	450円	夜間道路作業等	夜間工事作業等	1回	500円以内	夜間屋外作業等	夜間管工事等	1回	500円	不規則勤務	正規の土日の勤務に従事	月額	3,000円以内
毒物・劇物取扱作業	毒物・劇物の取扱作業	日額	180円																																		
清掃作業	ごみ収集・終末処理等	日額	500円																																		
	犬猫等の死骸処理	1回	200円																																		
下水処理作業	し尿投入槽の汚泥除去	1回	3,000円以内																																		
	し尿処理・汚物運搬等	日額	450円																																		
大型特殊自動車等運転	大型特殊自動車の運転	日額	450円																																		
夜間道路作業等	夜間工事作業等	1回	500円以内																																		
夜間屋外作業等	夜間管工事等	1回	500円																																		
不規則勤務	正規の土日の勤務に従事	月額	3,000円以内																																		
時間外勤務手当	正規の勤務時間を超えて勤務したときに支給																																				
休日勤務手当	休日等に勤務したときに支給																																				
期末手当	民間企業における賞与の一律支給部分に相当する手当 6月期 1.4月、12月期 1.6月																																				
勤勉手当	民間企業における賞与の査定支給部分に相当する手当 6月期 0.75月、12月期 0.75月																																				

(6) 昇給基準

毎年4月1日に、勤務成績に応じて4号給（57歳以上の職員は2号給）を標準として昇給しています。

2 基本的な考え方

市原市では、民間企業への業務委託や臨時・非常勤職員を活用することで、技能労務職員については退職者不補充としてきました。

また、給与制度については、給料表水準の引下げ、昇給カーブのフラット化や枠外昇給制度の廃止等、給与構造改革の趣旨に則った対応を実施してきました。

今後も、退職に伴う正規職員の採用は行わない退職者不補充の方針により職員数の削減に努めること、特殊勤務手当制度の見直しを行うこと、人事評価制度の本格運用により昇給・昇格制度を確立すること、国・県及び近隣市等の動向を注視して適宜改正の判断をしていくこと等、適正化への取組みを推進していきます。

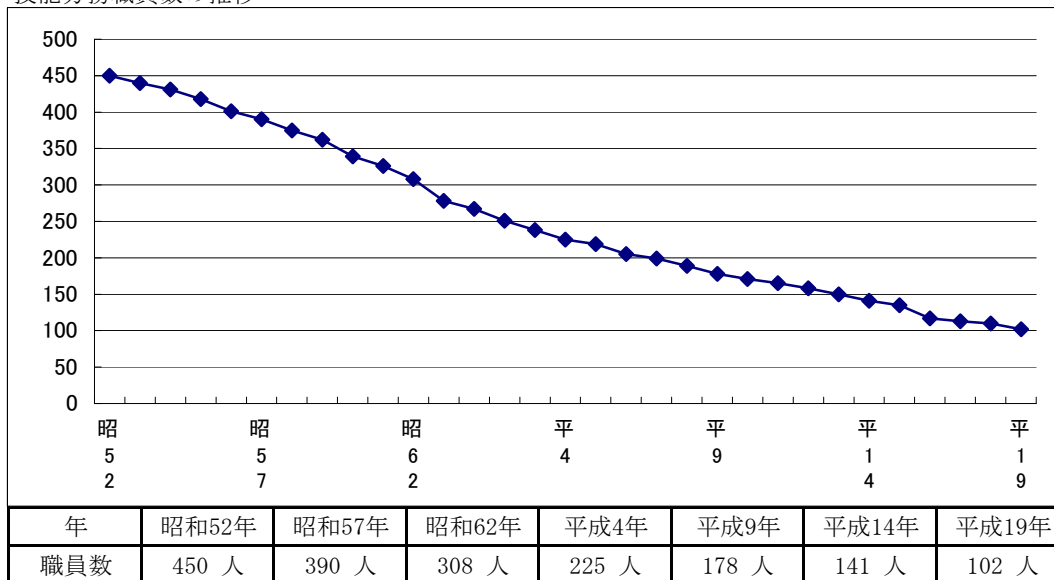
### 3 具体的な取組内容

#### (1) 職員数の削減について

退職者不補充とすることで、これまで下表のとおり職員数を削減してきました。

今後も、民間への業務委託や臨時・非常勤職員を活用しながら、退職者不補充の方針を継続していくことで、職員数と人件費の削減を図ります。

技能労務職員数の推移



#### (2) 特殊勤務手当について

特殊勤務手当については継続的に見直しを実施しており、平成19年度から年末年始手当、交替制勤務手当及び舗装作業手当等を廃止しました。

現在、不規則勤務手当や大型特殊自動車等運転手当等について、廃止も含めた検討作業に着手しているところであり、今後も特殊勤務手当の適正化への取組みを推進していきます。

#### (3) 昇給・昇格の基準について

人事評価制度については、技能労務職員を含め、全職種を対象に平成18年度から導入し、試行しています。

今後は、評価結果に応じた昇給・昇格制度の確立に向けて取り組めます。